

REFORMA TRABALHISTA

AUTORES

César Augusto ESPÓSITO
Erik da Silva SERRADILHA
João Eduardo Pizeli LOPES
Paulo César BOSQUEZI
Wellington Gustavo OLLER

Discentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos

Andrezza Prado Scardova REZENDE
Caio Gustavo BAZETTI
Ermerson Rogério de SOUZA
Fábio de OLIVEIRA
Vinícius Rossi HERNANDES

Docentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos

RESUMO

O presente estudo busca demonstrar as mudanças da reforma trabalhista e o que isso pode contribuir no resultado financeiro de uma empresa. Inicialmente se apresenta como era a lei e como ela ficará com a reforma, apresentando também seus pontos positivos e negativos de uma forma em geral. A metodologia do presente estudo em sua abordagem conceitual, foi descrito sobre a redução de custos nas empresas com algumas modalidades presente na reforma, tais ela como a terceirização e os contratos de estágios. Demonstra-se, portanto a importância da realização de seus serviços, contratando terceiros e estagiários para ter uma diminuição de gastos na folha de pagamento, e por não ter vínculo de emprego com o mesmo, evitará gastos com ações trabalhistas que podem ser causadas futuramente, tornando isso como uma ferramenta eficaz para redução de custos, dessa forma elevando seu resultado operacional. Portanto é imprescindível para todas as organizações controlar e reduzir seus custos de forma planejada para que tenha sempre sua saúde financeira e patrimonial preservada.

PALAVRAS - CHAVE

Reforma trabalhista, Terceirização, Estágios, Custos.

1. INTRODUÇÃO

Com mais de 74 anos a CLT está a um passo de ser modernizado, primeiro de maio de 1943 o presidente Getúlio Vargas assina o projeto final da consolidação das leis do trabalho de forte apelo populista a CLT foi inspirada na carta DEL LAVORO do ditador italiano Benito Mussolini, de lá para muitas coisas mudaram o país desenvolveu suas economias e multiplicaram os números de trabalhadores. Nesse período houve poucas alterações nas leis.

Aprovada na Câmara dos Deputados (em 27/04/2017) e no Senado Federal (em 11/07/2017) a reforma trabalhista foi sancionada pelo Presidente da República sem vetos (em 13/07/2017) e foi publicada no Diário Oficial da União (em 14/07/2017) como a Lei 13.467/17. Somente após 120 dias da publicação no Diário Oficial da União é que entrará em vigor o texto da reforma (Artigo 6º da Lei 13.467/17).

Um dos maiores impasses é um dos artigos que acabam com a contribuição sindical, a proposta quer reduzir gradativamente a contribuição que hoje é de um dia trabalhado e descontado em folha uma vez ao ano. Os sindicatos arrecadaram no ano de 2016 em torno de três bilhões e meio, a tendência com a nova reforma é reduzir este valor em um terço no período de seis anos.

O principal ponto prevê que os acordos entre empregador e empregado prevaleçam sobre as leis respeitando a constituição, tais direitos como, salário mínimo, décimo terceiro salário e também salário maternidade não serão alterados na reforma trabalhista. Já outros aspectos como férias, jornada de trabalho, transportes e banco de horas com a reforma, vão sofrer alterações, alguns itens sobre a terceirização sofrerão alterações que possam garantir os mesmos benefícios que os funcionários efetivos possam ter. As mudanças realizadas nessa reforma podem ser um sinal para a retomada da confiança do empresariado e um impulso para a criação de novas vagas para o mercado e com isso uma possível melhora na economia do país.

2. OS PRINCIPAIS ASPECTOS

Devido ao atual momento político e econômico vivido pelo País, fez com que os nossos governantes buscassem medidas alternativas para desonerar o custo do empregador através da flexibilização das leis trabalhistas. O poder executivo ditou o projeto de lei nº 6.787/2016 que tem por objetivo alterar a CLT e também a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para, entre outros aspectos, dispor sobre trabalho, sobre o registro do empregado e suas implicações, acordos coletivos de trabalho, entre outras mudanças que refletem diretamente na relação de emprego e nas condições de trabalho.

Outro projeto de lei de suma importância trata-se do Projeto de Lei nº 4.962/2016 de autoria do Deputado Julio Lopes, que visa à possibilidade da flexibilização temporária da jornada de trabalho mediante acordo coletivo, com isso prevendo a flexibilização do salário correspondente à jornada estabelecida.

A reforma trabalhista revolucionará a economia brasileira e melhorará a competitividade do País, conforme falado pelo ministro da fazenda Henrique Meirelles.

“A legislação não pode engessar a sociedade. Permite regular para que a sociedade continue progredindo e crescendo. O Brasil está fazendo mudanças fundamentais na forma de trabalhar. Estamos concluindo não só ajustes fiscais, que são essenciais para a economia, mas reformando para que possamos trabalhar de maneira mais produtiva e gerar mais empregos e mais renda para os trabalhadores brasileiros”.

Outro aspecto é a modernização da legislação trabalhista, com isso será desenvolvida sua economia no cenário global, gerando empregos, combatendo a desigualdade social e assim equilibrando os negócios

empresariais. A reforma ira auxiliar na redução dos conflitos e nas demandas trabalhistas. Meirelles, Henrique (In: _____, 2017)

3. IMPLICAÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS

3.1 PONTOS POSITIVOS

É de conhecimento geral que as mudanças de reforma trabalhista propostas justificam-se pela crise econômica atual do país. O Presidente Michel Temer afirmou no início da sua gestão que a modernização da legislação trabalhista, através da liberdade de negociação, visa a gerar novos empregos e garantir os que já existem.

A nossa legislação atual é rigorosa e zela muito mais pelo lado do trabalhador, que merece sim a atenção, mas os empregadores ficam imersos em tanta obrigatoriedade, por o alto custo gerado por um empregado, não sendo possível a manutenção de um quadro de funcionários extenso. Além disso, devido à sobrecarga do trabalhador, a legislação atual teria parte da responsabilidade pelo atraso econômico, uma vez que gera problemas de produtividade.

Em momento de retomada econômica, que é o que se almeja agora, há que se ter diálogo e, se ambas as partes concordarem, a reforma pode ser boa saída.

A intenção a ser perseguida pelo Governo ao propor tais mudanças é o direito ao emprego, de forma que não haja ameaças aos direitos garantidos na legislação trabalhista e na Constituição Federal.

Conforme a justificativa constante do PL6787, um dos benefícios da reforma seria o combate à informalidade da mão-de-obra no Brasil, de forma que possibilita atualizar os mecanismos de contratação, e estabelece multas em caso de irregularidade, podendo gerar multa administrativa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro de empregado, cuja última atualização de valor ocorreu com a extinção da UFIR, em outubro de 2000.

A estimativa do governo é a geração de 5 milhões de empregos formais, o que seria alcançado com a sensação de uma maior segurança jurídica nas negociações coletivas. A projeção foi feita com base na premissa de que a reforma modernizará os contratos temporários e de jornada parcial.

Em síntese, as opiniões favoráveis à reforma defendem a necessidade de flexibilização da legislação trabalhista de acordo com o momento econômico, sendo a adaptação das normas à realidade social uma forma de atenuar a recessão da economia e a diminuição dos postos de emprego. Freitas, Daniel (Reforma Trabalhista, In: Jusbrasil, 2017)

3.2 PONTOS NEGATIVOS

Grandes partes dos argumentos desfavoráveis à reforma trabalhista baseiam-se na perigosa consequência do domínio do negociado sobre o legislado retirar os direitos trabalhistas e tornar as relações de trabalho precárias. As críticas ainda consideram os parâmetros da terceirização como prejudiciais ao trabalhador.

Um dos eixos da reforma trabalhista consiste em duas reivindicações inconciliáveis: terceirização e negociação coletiva. A terceirização compromete a organização dos trabalhadores e o seu poder de barganha. Ou seja, não há base para uma autêntica negociação coletiva. Além disso, os empregadores formais não possuem margem para definir as condições de trabalho dos empregados, considerando que elas são pré-determinadas, na maior parte dos casos, pelos tomadores de serviços.

Em momentos de crise, a flexibilização de direitos, nessas circunstâncias, só favorece a expansão do capitalismo abusivo, ou seja, em que os grandes dominam os pequenos. Seja num contexto de crise real ou idealizada, os direitos representam garantias importantes contra as tendências devastadoras que, rapidamente, destroem o que foi conquistado ao longo de muito tempo.

Há algumas controvérsias e desvantagens existentes, mediante à possibilidade de haver dentro das empresas um representante dos trabalhadores, criticam o fato do projeto desprestigiar as entidades sindicais, o que prejudicaria os direitos dos empregados nos momentos de negociação coletiva.

Em relação às férias, a possibilidade de fracionamento em três vezes comprometeria o descanso do empregado uma vez que dois períodos curtos não seriam suficientes para garantir a reposição do desgaste diário do trabalho. Da mesma forma, a diminuição do intervalo entre as jornadas mostra-se como uma diminuição de direitos.

Os empregados abrangidos pelo PSE (Programa de Seguro emprego), caso seja feita a adesão mediante acordo coletivo, sofrerão decréscimo remuneratório e de carga horária trabalhada de até 30%, fazendo merecer à compensação a ser custeada pelo FAT (Fundo de amparo ao Trabalhador). Tal programa pode ser considerado como retrocesso social instituído por lei e agora confirmado pelo PL 6787/2016, que prevê força de lei aos instrumentos coletivos que dispuserem sobre a adesão ao PSE.

As alterações na legislação trabalhista não recaem somente sobre a CLT, mas também, por exemplo, na lei que define os critérios do trabalho temporário, ampliando as possibilidades de sua prestação. O risco apontado por essa mudança diz respeito à diminuição dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, e, conseqüentemente, da garantia de emprego do trabalhador. O aumento do prazo dessa espécie de trabalho para 240 dias estimularia a contratação nesses moldes, havendo diminuição dos direitos do trabalhador uma vez que seria considerado como contrato por prazo indeterminado apenas o período que excedesse os 240 dias previamente autorizados.

Economistas mencionam que a intervenção do Estado nas relações trabalhistas é um contratempo ao desenvolvimento da atividade econômica das empresas. O direito do trabalho nunca teve como prioridade o propósito de estimular o desenvolvimento econômico. Este deve sim ser buscado, mas com desoneração fiscal e não com a precarização do trabalho humano.

Sendo assim, nota-se que a prevalência do negociado sobre o legislado pode causar prejuízos aos direitos trabalhistas, na intenção de manter os empregos e prosperar a economia. Freitas, Daniel (Reforma Trabalhista, In: Jusbrasil, 2017)

4 PRINCIPAIS MUDANÇAS

Férias

Na regra atual as férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 de o período ser pago em forma de abono. Mas com a nova regra as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, inclusive para maiores de 50 anos e menores de 18 anos, mediante negociação, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Jornada de Trabalho

A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Com a reforma a Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

O sistema 12x36 já foi expressamente incluído nas leis dos bombeiros civis (Lei nº 11.901/2009). O TST (Tribunal Superior do Trabalho) reconhece esse sistema, mas em “caráter excepcional”. Para empresas que se interessarem e puderem trabalhar desta forma essa será uma opção vantajosa para o empregado significando assim menos tempo de deslocamento até o trabalho e mais tempo livre contínuo.

Tempo na empresa

A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Com a nova regra não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

Descanso

O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo 1 hora e a no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação. Com a Reforma o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.

Remuneração

A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários. Com a mudança o pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.

Plano de cargos e salários

O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho, mas com a mudança o plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

Transporte

O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho. A nova regra estipula que o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

Trabalho intermitente (por período)

A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho. A nova regra o trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais, exatamente os mesmos direitos de quem é contratado por tempo determinado. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função.

O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes, como por exemplo, trabalhadores de festas, eventos e buffets. Jovens e outros trabalhadores poderão fazer trabalhos em estabelecimentos comerciais sem a obrigatoriedade de jornada semanal completa, para o aumento de suas rendas.

Trabalho remoto (home Office)

A legislação não contempla essa modalidade de trabalho hoje, a partir da mudança o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

Trabalho parcial

A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias. Com a Reforma a duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro, com isso facilitará a contratação de estudantes, pois poderão conciliar as atividades acadêmicas com o trabalho assim garantindo uma renda para arcar com os estudos. Também para idosos pois poderão voltar à ativa com trabalhos mais leves. E para pais e mães com filhos pequenos podendo conciliar seus horários de trabalho com os das creches e escolas, podendo assim garantir sua renda e ao mesmo tempo aproveitar mais o tempo com os filhos.

Negociação

Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei. A nova regra propõe convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.

O objetivo do acordo coletivo é atender com mais rapidez as reivindicações dos trabalhadores e melhorar a produtividade e a qualidade das relações trabalhistas.

Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.

Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.

Prazo de validade das normas coletivas

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas. Com a Reforma o que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.

Representação

A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos. Foi aprovada com a Reforma que os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

Demissão

Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. Com a nova regra o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

Danos morais

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais. A proposta de mudança impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

Contribuição sindical

A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador. Com a Reforma a contribuição sindical será voluntária.

Terceirização

O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim. Entretanto com a mudança aprovada haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Gravidez

Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez, com a nova lei é permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

Banco de horas

O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias. A mudança visa que o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses ou ainda no mesmo mês.

Rescisão contratual

A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos, com a aprovação da Reforma a homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa com isso reduzindo a burocracia, na presença dos advogados do empregador e do funcionário que pode ter assistência do sindicato. A mudança também propõe o encerramento do contrato de trabalho por acordo mútuo, assim reduzindo conflitos pois o encerramento é por consentimento de ambas as partes, ficando assegurado o direito à movimentação de até 80% do saldo do FGTS, e também o pagamento de 50% do aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS.

Ações na Justiça

O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo. Com a mudança o trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.

Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.

Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

Multa

A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, mediante a Reforma Trabalhista a multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte. Cavallini, Marta (Reforma trabalhista; o que muda na lei, In: G1 2017)

5. REDUÇÃO DE CUSTOS NAS EMPRESAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Tendo a ciência de que um planejamento adequado e antecipado, que por meio do conhecimento e do entendimento das leis trabalhistas, permite uma boa administração da empresa. Com base nesses conhecimentos podem-se evitar possíveis ações trabalhistas.

A elaboração do planejamento se inicia com a checagem do número de colaboradores mínimo que a empresa deveria contratar com base no estudo de mercado na qual a mesma prestará o serviço, assim obtendo essas informações chegará à conclusão de qual será a forma mais benéfica para executar o serviço e reduzir custos utilizando de meios terceirizados ou carteira assinada.

A negociação da produtividade é excepcional. Na Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) há uma abertura explícita para as partes atrelarem remuneração à produtividade, o que gera ganhos tanto para as empresas como para os trabalhadores. Mais do que isso, a nova lei convida as empresas a concederem prêmios para o bom desempenho dos seus empregados, o que valoriza o seu mérito e melhora a sua renda.

Isso garante uma elevação do nível de eficiência das empresas, uma redução do custo unitário do trabalho, e um possível aumento da renda dos empregados e um bom clima de entendimento onde os interesses coletivos prevalecem sobre os interesses pessoais, com isso gerando menos conflitos aumento assim a produtividade.

De acordo com o artigo 11 da Constituição Federal que assegura a eleição de uma representante dos trabalhadores em empresas que têm mais de 200 colaboradores. É de suma importância um bom entrosamento com essa comissão para dar às empresas a vantagem de resolver pequenos conflitos sem recorrer à Justiça do Trabalho, o que economiza tempo, dinheiro e desgaste emocional. Um mau entrosamento, por sua vez, tenderá a se transformar em conflitos e despesas para as empresas, além de quebra do bom ambiente de trabalho. Neste caso, deixa de ser um benefício potencial para a empresa transformando-se em custo de fato. Pastore, José (Custos e benefícios da reforma trabalhista, In: O Estado de São Paulo 2017)

5.1 CONTRATOS DE ESTÁGIOS

Outros meios para a redução de custos seria a contratação de estagiários. O contrato de estágio, previsto atualmente na Lei nº 11.788/08, quando remunerado, é um dos tipos de trabalho que mais se aproxima da relação de emprego, pois apresenta todos os requisitos desse tipo de vínculo. Com base na mesma o estágio não gerará vínculo empregatício de qualquer natureza deixando assim o empregador isento dos custos formais trabalhistas.

A única obrigação legal do empregador é o pagamento de uma bolsa auxílio. Com isso haverá benefícios para ambas às partes, contudo o estagiário colocará em prática o que está aprendendo na teoria em seu curso e o empregador além de reduzir custos na sua folha de pagamento e absorverá novas técnicas de conhecimentos.

5.2 TERCEIRIZAÇÃO

Enviada ao Congresso pelo governo Fernando Henrique Cardoso em 1998, a proposta já havia sido aprovada pela Câmara e, ao passar pelo Senado, sofreu alterações. De volta à Câmara, o texto aguardava desde 2002 pela análise final dos deputados.

A nova legislação trabalhista deixa evidente que a terceirização, já regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, é possível em qualquer ramo, inclusive na atividade principal da empresa. Com isso, o Brasil se alinha com a maioria dos países do mundo.

Afinal, o que é a Terceirização?

Na terceirização, uma empresa que presta serviços é contratada por outra empresa para realizar serviços determinados e característicos. A prestadora por sua vez emprega e paga o serviço realizado pelos funcionários. Não existe vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

Como é hoje?

Hoje, não há legislação própria sobre a terceirização. Entretanto, existe um conjunto de decisões da Justiça, conhecido como súmula, que serve como direção. Nesse caso, essa súmula determina que a terceirização no Brasil só seja permitida nas atividade-meio, também conhecidas como atividades secundárias das empresas.

Auxiliares de limpeza e técnicos de informática, por exemplo, trabalham em empresas de diversos ramos. Por isso, seus afazeres podem ser considerados como atividade-meio, ou seja, não são os cargos principais da empresa.

Como deve ficar?

Após ser sancionada pelo presidente Michel Temer, haverá permissão para terceirização de qualquer atividade. Dessa forma, uma escola, por exemplo, poderá contratar de forma terceirizada tanto faxineiros e porteiros (atividade-meio) quanto professores (atividade-fim).

Quarentena

A empresa não pode contratar como prestador de serviço uma companhia, que tenha como sócio uma pessoa que foi seu funcionário nos últimos 18 meses. Na prática, isso impede que uma empresa force seus trabalhadores a se tornarem pessoas jurídicas (PJ) para contratá-los como empresa e não arcar com as obrigações trabalhistas.

O empregado que for demitido não poderá ser contratado por uma empresa prestadora de serviços e atuar como funcionário terceirizado da sua antiga empregadora. O prazo de carência para a contratação é também de 18 meses. A proposta dificulta que uma empresa repasse sua equipe para uma companhia terceirizada.

Quem vai contratar os funcionários e pagar os salários?

O colaborador será funcionário da empresa terceirizada que o contratou, ela que pagará o salário. Por exemplo, uma indústria de confecção contrata uma empresa terceirizada que presta serviço de limpeza. Os

auxiliares de limpeza, nesse caso, serão funcionários da empresa terceirizada, que os contratou, e não da indústria de confecção.

Existe algum vínculo de emprego entre a empresa que contratou os serviços da terceirizada e os funcionários da terceirizada?

O projeto aprovado pela Câmara não antevê vínculo de emprego entre a empresa que contratou o serviço terceirizado e os trabalhadores que prestam serviço. Por exemplo, um garçom terceirizado não terá vínculo de emprego com o restaurante onde trabalha. Seu vínculo será com a empresa terceirizada que o contratou para prestar o serviço.

E se os trabalhadores terceirizados fiquem sem receber e procure a Justiça, qual das empresas vai ter que pagar?

É de responsabilidade da empresa que contratou o funcionário efetuar o pagamento dos salários. O processo percorre na Justiça do Trabalho como qualquer outro. No entanto, se a terceirizada for condenada pela Justiça a pagar e não tiver mais condições, a empresa que contratou seus serviços será acionada.

Contribuições previdenciárias

Contribuições como a do INSS vão seguir uma regra já ordenada em lei. A empresa que contrata a terceirizada recolhe 11% sobre o salário dos funcionários. Depois, ela desconta do valor a pagar à empresa de terceirização contratada.

Como ficam as condições de trabalho dos terceirizados?

É opcional garantir aos terceirizados o mesmo atendimento médico e ambulatorial destinado aos empregados da contratante, assim como o acesso ao refeitório e instalações da empresa. Já as mesmas condições de segurança são obrigatórias.

Há alguma mudança para os trabalhadores temporários?

Também foi aprovada a ampliação do tempo em que o trabalhador temporário pode ficar na mesma empresa, de 90 para 180 dias. Além desse prazo inicial, poderá haver um prolongamento por mais 90 dias.

Na prática, a extensão do prazo de contratação de trabalhador temporário para nove meses já estava valendo por meio de portaria do governo de 2014. No entanto, após a sanção do projeto o novo prazo vira lei.

Qual é a avaliação que fazem da aprovação da terceirização?

Críticos da proposta veem na possibilidade de terceirização da atividade-fim uma abertura generalizada que deixara insegura uma modalidade de trabalho já debilitada.

Favoráveis ao texto, afirmam que a regulamentação trará segurança jurídica e terá resultados na geração de emprego, razão pela qual o tema ganhou o interesse do Palácio do Planalto. Pretti, Gleibe (Projeto de Lei da Terceirização, In: G1 2017)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a crise econômica que o Brasil se depara, compreende-se que o índice de desemprego está elevado, sabendo que o custo para a manutenção de uma empresa está incluído o custo do trabalhador para o empregador, seja para sua manutenção ou demissão.

Por esse fato, uma das saídas apresentadas pelos apoiadores da flexibilização das leis trabalhistas, está na reforma das mesmas e na redução da ação do Estado nas relações de trabalho, representando assim o crescimento do poder da vontade e prevalecendo o acordo entre as partes.

Do mesmo modo em que há quem preserve tal ideia, acima de tudo o Governo, através da geração de Projetos de Lei nesse fundamento, existem economistas e estudiosos que confiam que o caminho para vencer a crise econômica não estaria na negociação coletiva dos direitos trabalhistas, mas sim, no ponto de vista da diminuição da carga tributária, incentivos fiscais e investimentos na expansão das pequenas empresas.

A CLT como um todo, assegura que os direitos dos trabalhadores foram conquistados com o passar do tempo e de acordo com as suas necessidades, e não como um objeto de troca no balanço da economia interna do país.

Com a proposta da Reforma Trabalhista, afeta muitos direitos trabalhistas previstos na legislação e por muito tempo assegurados, como por exemplo as horas in itinere, que poderão deixar de ser pagas se houve um acordo de convenção ou um acordo coletivo.

Novamente diante de um quadro de crise econômica e também em uma época de uma acirrada disputa por mercados a terceirização é um caminho interessante para se seguir, haja vista os benefícios trazidos por sua implementação. Ao repassar tarefas secundárias que atrasariam a execução de tarefas mais relevantes, otimizando o processo. A terceirização, apesar de haver algumas restrições quanto a sua eficácia, é uma peça-chave para o sucesso das empresas. A terceirização deixou de ser desconhecida por muitos para ser uma nova tendência mundial tendo uma ligação direta com os novos rumos da economia mundial.

7. REFERÊNCIAS:

_____. **Brasil Econômico. País está mudando a forma de trabalhar, Henrique Meirelles.** Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-07-13/henrique-meirelles-reforma-trabalhista.html> . Acesso em: 19 ago 2017.

_____. **G1. Entenda o projeto de lei da terceirização para todas as atividades.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-para-todas-as-atividades.ghtml>. Acesso em: 19 ago 2017.

_____. **G1. Nova lei trabalhista cria limite para terceirização; entenda as regras.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-cria-limite-para-terceirizacao-entenda-as-regras.ghtml>. Acesso em: 26 ago 2017.

_____. Planalto. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 ago 2017.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei.** G1, 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>. Acesso em: 19 ago 2017.

FONSECA, Maria. **O que a reforma trabalhista muda para as pequenas empresas.** Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/5-pontos-da-reforma-trabalhista-que-irao-mudar-pequenas-empresas/>. Acesso em: 26 de ago 2017.

FREITAS, Daniel. **Propostas de reforma trabalhista no Brasil.** Disponível em: <https://danieldemelo Freitas.jusbrasil.com.br/artigos/440852696/uma-analise-das-propostas-de-reforma-trabalhista-no-brasil>. Acesso em: 26 ago 2017.

KANDA, Denize. **Reforma Trabalhista: Home office, contrato intermitente e terceirização.** Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-08-15/reforma-trabalhista-home-office.html>. Acesso em: 04 Set 2017.

PASTORE, José. **Custos e benefícios da reforma trabalhista.** Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,custos-e-beneficios-da-reforma-trabalhista,70001957758>. Acesso em: 26 ago 2017.

SILVA, Emerson e Santos. **O planejamento trabalhista e a redução de custos.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40576/o-planejamento-trabalhista-e-a-reducao-de-custos>. Acesso em: 06 set 2017.